



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Mise en valeur des ressources humaines

1. Le présent document résume les travaux du Bureau visant à donner effet aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session (2000) relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines. La seconde partie de ce document présente d'autres domaines d'activité du Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS).

Effet à donner aux conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session (2000)

2. Cette question a été inscrite à l'ordre du jour de la commission en novembre 2000¹, mais n'a pas été discutée, faute de temps. Depuis lors, des progrès substantiels ont été accomplis dans les activités tendant à donner effet aux conclusions.
3. Le Conseil d'administration a été invité à demander au Directeur général de prendre en considération les conclusions pour les travaux futurs du Bureau et à en tenir compte dans l'établissement des Propositions de programme et de budget pour la période biennale 2002-03.
4. Selon les conclusions, «le cadre mis en place par l'OIT sur le thème du travail décent aborde l'emploi sous un angle à la fois qualitatif et quantitatif et peut constituer la base de nouvelles politiques et stratégies de l'éducation et de la formation. L'éducation, la formation et la mise en valeur des ressources humaines contribuent de manière significative à la promotion des intérêts des particuliers, des entreprises, de l'économie et de la société. En faisant de chacun une personne employable et un citoyen conscient de son appartenance à une collectivité et agissant en pleine connaissance de cause, la formation et la mise en valeur des ressources humaines contribuent au développement économique et à l'obtention du plein emploi et favorisent l'intégration sociale. Elles aident également

¹ Document [GB.279/ESP/6](#).

l'individu à accéder à un travail décent et à un emploi de qualité et à échapper à la pauvreté et à la marginalisation. L'éducation et la formation qualifiante pourraient faire reculer le chômage et progresser l'égalité dans l'emploi.»

5. Afin de soutenir les efforts des Etats Membres tendant à promouvoir la formation et la mise en valeur des ressources humaines, en vue de l'amélioration de l'emploi et de l'inclusion sociale ainsi que de la productivité et de la compétitivité dans l'économie mondiale, les conclusions appellent l'OIT à entreprendre un certain nombre d'activités, à savoir:
 - réviser la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, selon les principes généraux énoncés dans les conclusions;
 - créer une base de données sur les dépenses actuelles en matière de formation professionnelle et continue et proposer une série d'indicateurs relatifs à l'investissement dans la formation;
 - créer une base de données sur les pratiques optimales relatives à l'établissement d'un cadre de qualifications national et à la réalisation d'une étude générale sur la comparabilité des différents cadres établis à ce sujet;
 - promouvoir le renforcement des moyens consacrés au dialogue social et aux partenariats dans la formation;
 - contribuer, en collaboration avec les institutions internationales œuvrant dans le domaine du développement, à la formation dans les technologies nouvelles de l'information et de la communication;
 - mener des recherches sur les liens entre les politiques économiques, sociales et du marché du travail et la mise en valeur des ressources humaines.
6. Par la suite, le Bureau a inclus dans son portefeuille de propositions, en vue de l'inscription à l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la Conférence, une question concernant la révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Cette proposition a été soumise au Conseil d'administration à sa présente session. Elle indique les raisons sur lesquelles repose la proposition de ce nouvel instrument, passe brièvement en revue les normes et la pratique de l'OIT en matière de mise en valeur des ressources humaines, fournit certains exemples de législations et de pratiques dans les Etats Membres et expose les éléments que l'on pourrait inclure dans cet instrument. En outre, elle décrit succinctement le guide pratique mis à jour périodiquement qui, selon les conclusions, compléterait la nouvelle recommandation.
7. Au cours de la période biennale en cours, les plans de travail ont été modifiés et des ressources ont été allouées en vue de la réalisation des travaux préparatoires de la nouvelle recommandation, de la rédaction du guide pratique qui l'accompagne et de l'exécution des autres tâches qui contribueront à la recommandation, en particulier en ce qui concerne l'investissement dans la formation et les cadres de qualifications nationaux. Au cours de la période biennale 2002-03, ces travaux tiendront une place essentielle dans les activités du Programme IFP/SKILLS. Une série de discussions d'experts officielles ont été organisées, et des descriptions détaillées ainsi que des plans de travail fondés sur les conclusions ont été établis en vue d'un rapport sur les pratiques menées en matière de mise en valeur des

ressources humaines et de formation. Une page Internet a été créée². Afin d'enrichir cette page, les mandants de l'OIT ont été invités à fournir des exemples de pratiques optimales dans différents domaines de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

8. Les travaux relatifs à l'établissement de la base de données sur l'investissement dans la formation ont été entrepris. Une réunion d'experts officielle se tiendra en 2001, avec pour tâche d'orienter les activités de l'OIT dans ce domaine. Un schéma conceptuel a été mis en place, des études ont été commandées et la collecte de données a été entreprise. Une réunion tripartite qui s'est tenue à Bangkok en décembre 2000 a permis d'ajouter certains éléments. Les participants à cette réunion se sont mis d'accord sur le rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion de l'investissement et dans la formation. Ils ont aussi examiné des questions relatives à la manière de mesurer cet investissement, dans le cadre de l'établissement de la base de données qui portera sur ce domaine. Deux réunions tripartites sont prévues en 2001, qui se tiendront respectivement en Afrique et en Europe et porteront également sur les questions suivantes: i) la formation dans les entreprises, et particulièrement dans les petites et moyennes entreprises (PME); ii) l'investissement dans la formation: grandes orientations et questions relatives à la manière de mesurer les données.
9. L'établissement des Normes de compétences régionales pour la région Asie et Pacifique est presque terminé. En collaboration avec le Programme de développement des qualifications pour les pays d'Asie et du Pacifique (ADSDEP), ce travail s'étend maintenant à l'élaboration d'un cadre de qualifications national qui pourra servir de modèle aux pays de la région. Une réunion d'experts officielle ayant pour objet d'orienter les travaux du Bureau dans ce domaine aura lieu cette année. Des études ont été commandées, dont l'objet est d'évaluer les expériences menées par différents pays dans l'élaboration de cadres de qualifications nationaux, par exemple l'Afrique du Sud, le Mexique et le Royaume-Uni. Ces études visent également à examiner les dispositions et mécanismes qui servent à homologuer et à reconnaître les compétences des travailleurs, que celles-ci aient été acquises par le biais d'une formation théorique ou pratique ou qu'elles aient été acquises sur le tas, dans le cadre d'un emploi classique ou d'un emploi du secteur informel.
10. Les conclusions appellent les partenaires sociaux à «renforcer le dialogue social sur la formation» (point 19) et l'OIT à «renforcer les capacités d'engagement du dialogue social et de constitution de partenariats en matière de formation» (point 20). L'OIT a étudié le nouveau contexte du dialogue social à l'appui de la formation. Une étude de l'Organisation analyse les pressions qui conduisent à la restructuration des entreprises dans une économie mondiale de plus en plus intégrée ainsi que les conséquences de ces pressions pour les politiques de formation³. Elle examine les liens existant entre les cadres institutionnels, les relations professionnelles et le dialogue social dans la formation, soutenant que différents systèmes de relations professionnelles favorisent ou freinent le dialogue dans le domaine de la formation et dans d'autres domaines. Une autre étude examine, dans certains pays d'Amérique latine, les points suivants: la décentralisation des grands établissements traditionnels de formation; les nouveaux rôles et fonctions des ministères du Travail et de l'Education dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines; le rôle croissant donné aux institutions privées de formation par rapport aux institutions publiques traditionnelles; la diversité croissante des acteurs sociaux qui participent à la définition des

² <http://www.ilo.org/public/English/employment/skills>.

³ *Global restructuring, training policy and social dialogue* (à paraître).

besoins et de la demande de formation et dans la fourniture de cette formation⁴. Ces deux études seront publiées en 2001.

11. Des réunions sectorielles récentes, comme la Réunion tripartite sur les pratiques de travail dans les industries de la chaussure, du cuir, des textiles et de l'habillement (octobre 2000), ont débattu des rapports de l'OIT et ont adopté des conclusions qui, entre autres questions, abordent celle du dialogue social dans la formation. Des questions relatives à la négociation collective, à la formation et à l'homologation étaient inscrites à l'ordre du jour de la 29^e session de la Commission paritaire maritime. Des services consultatifs ont été fournis à Maurice et au Maroc pour renforcer le dialogue social en vue de l'élaboration de la politique de la formation. Une mission sera bientôt envoyée au Niger en vue d'établir le cadre d'un tel dialogue.
12. Dans le cadre de ses activités visant à renforcer les capacités dont disposent les organisations de travailleurs pour mener un dialogue social sur la formation, le Bureau a organisé un certain nombre de séminaires sous-régionaux et nationaux dans la plupart des pays couverts par le projet de coopération technique de l'OIT sur la promotion du dialogue social dans les pays d'Afrique francophone. En Chine, en Inde et au Pakistan, la négociation collective et la formation ont fait partie du programme de séminaires nationaux. En Chine, ces séminaires ont porté sur la négociation collective et la formation dans les zones franches d'exportation. En Amérique latine, des séminaires portant sur le renforcement des capacités des syndicats dans les pays du MERCOSUR et des Andes ont également examiné les questions relatives à l'apprentissage à distance.
13. Les conclusions (point 16) reconnaissent le défi que pose à l'OIT l'aide à apporter à la formation dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les pays les moins développés. Le document récent de l'OIT intitulé *L'emploi dans le monde 2001: vie au travail et économie de l'information* tire un certain nombre d'enseignements susceptibles de permettre de faire de l'économie de l'information une économie de l'emploi, de mobiliser les technologies de l'information et de la communication en vue du développement économique et de la réduction de la pauvreté, et de promouvoir l'éducation et l'apprentissage. Ce rapport soutient que la qualité dans l'éducation est plus importante que jamais et que les connaissances numériques sont essentielles, mais qu'il existe un ordre de priorité dans lequel l'alphabetisation et l'accès à une éducation de base de haute qualité sont plus fondamentaux encore. Un autre enseignement général porte sur le fait que l'enseignement, lorsqu'il permet aux intéressés d'apprendre à apprendre, et non simplement à recevoir passivement des informations, stimule la créativité et la curiosité. *L'emploi dans le monde 2001* soutient que la nécessité d'accroître les compétences et de changer l'organisation du travail dans l'économie de l'information fait de l'apprentissage tout au long de la vie une source fondamentale de sécurité de l'emploi et d'employabilité. Pour cela, il faut mettre en place un système de diffusion des compétences nouveau et plus flexible, susceptible de donner aux particuliers accès à l'apprentissage et à la formation tout au long de leur vie professionnelle. Les conséquences pour la politique de la formation de l'économie nouvelle, fondée sur les connaissances, seront le sujet d'un séminaire national prochainement organisé en Malaisie (2001). Par ailleurs, les technologies de l'information et de la communication peuvent constituer un outil d'apprentissage et de formation à la fois efficace et peu coûteux. *L'emploi dans le monde 2000* expose la manière dont un projet mené par l'OIT en Bosnie-Herzégovine a recouru à ces technologies pour former les jeunes, les femmes, les chômeurs et les anciens combattants et les aider à trouver du travail, dans un emploi salarié

⁴ *New institutional arrangements in vocational training in the Southern cone: Promoting social dialogue* (à paraître).

ou indépendant. L'OIT poursuivra ses recherches dans le domaine de l'apprentissage et de l'intérêt qu'il y a à faire appel aux techniques de l'information et de la technologie, du point de vue de l'efficacité comme du point de vue du coût, plutôt qu'aux méthodes traditionnelles.

14. Les informations ci-dessus donnent des exemples des travaux que les conclusions demandent explicitement au BIT d'entreprendre. Par ailleurs, le Bureau a aidé les Etats Membres et les partenaires sociaux à mettre en œuvre nombre des recommandations qui leur sont faites dans ses conclusions. Certains de ces travaux sont exposés ci-dessous.
15. Les conclusions (point 6) confirment que «l'éducation et la formation de grande qualité sont des instruments majeurs pour améliorer les conditions socio-économiques et éviter l'exclusion et la discrimination sociales, de même que pour lutter contre ces dernières». Les projets de coopération technique de l'OIT, par exemple ceux qui sont menés en Bosnie-Herzégovine, au Cambodge et dans les pays de la région arabe, tendent à favoriser l'accès des personnes handicapées à une formation de qualité. Dans le cadre de l'établissement du projet de Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, le programme de l'OIT relatif aux handicaps a rassemblé des informations relatives aux pratiques suivies en matière de formation dans l'entreprise auxquelles participent des personnes handicapées dans différentes parties du monde. Ces informations seront incluses dans les lignes directrices relatives aux pratiques optimales qui serviront à promouvoir le recueil lorsqu'il aura été examiné par le Conseil d'administration.
16. La promotion de la participation des femmes à égalité avec les hommes à la vie économique et sociale fait partie intégrante des activités de l'OIT menées dans les domaines de la recherche, de la coopération technique et de la sensibilisation. En collaboration avec les autorités nationales et celles des Etats ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs du Mexique, un Plan d'action national pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes a été élaboré. Ce plan est destiné à quelque 4000 salariées des «maquilas» de l'Etat de Coahuila. On aide ces travailleuses à s'organiser et à représenter et défendre leurs intérêts, ainsi qu'à améliorer leurs conditions de travail. Dans l'Etat de Guerrero, on donne aux femmes une formation à la gestion d'entreprise et une assistance technique et financière pour leur permettre d'améliorer la rentabilité et la viabilité de leurs micro-entreprises. Le but du gouvernement mexicain est d'étendre ce type de projet pilote à d'autres Etats et groupes de bénéficiaires. En collaboration avec GENPROM et IFP/SKILLS, l'équipe multidisciplinaire de Santiago prépare des lignes directrices tendant à renforcer l'employabilité des jeunes travailleuses d'Amérique latine. De son côté, le Service des coopératives de l'OIT a publié récemment des dossiers de sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes, qui s'adressent aux responsables des coopératives, et a rédigé un manuel de formation à la direction des coopératives, qui s'adresse aux femmes d'Asie. IFP/SKILLS rédige actuellement un manuel d'orientation professionnelle pour les jeunes destiné aux établissements d'enseignement et aux services de l'emploi des pays en développement et des pays en transition.
17. Les conclusions (point 8) énumèrent les services qui jouent un rôle essentiel à l'appui de l'éducation et de la formation, à savoir l'orientation professionnelle et les conseils donnés à ce sujet, ainsi que les informations relatives à l'éducation, à la formation et au marché du travail. *Achieving transparency in skills markets (2000)*, une étude publiée récemment pour le compte de l'OIT, recense les besoins en données des différents intervenants et examine les forces et faiblesses des statistiques dont on dispose en matière d'éducation et de formation. Cette étude fait des suggestions sur la manière d'améliorer la qualité et l'étendue de ces données ainsi que sur celle de mesurer les effets de l'éducation et de la formation sur le marché du travail. Une seconde édition du document intitulé *Indicateurs*

clés du marché du travail (ICMT), contenant un jeu d'indicateurs affiné et élargi, doit être publiée en 2001. Ce document vise à développer le recours aux informations relatives au marché du travail dans la formulation et l'évaluation des politiques menées à ce sujet.

- 18.** Selon les conclusions (point 7), «la formation peut être l'un des instruments qui, venant s'ajouter à d'autres dispositions, permettra de résoudre le problème du secteur informel». Un certain nombre d'activités de recherche et de coopération technique intersectorielles de l'OIT portent sur les immenses besoins en formation et en mise en valeur des ressources humaines des travailleurs du secteur informel, le but visé étant d'améliorer leur productivité et de les aider à accéder au travail décent. Au cours de la période biennale en cours, l'OIT va renforcer sa base de connaissances et examiner différentes approches et méthodes, particulièrement la formation au niveau communautaire, ainsi que des activités de coopération technique portant sur la formation en vue de l'emploi indépendant et de la création de revenus. Dans le cadre d'un projet mené en République-Unie de Tanzanie, on a évalué la manière dont divers programmes et stratégies de développement du secteur informel abordent la question des besoins des femmes. Au Zimbabwe, la création de réseaux et d'alliances regroupant les producteurs et travailleurs du secteur informel des grandes zones urbaines a été étudiée. Un atelier ultérieur a conduit à une proposition du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) tendant à organiser des activités de formation à la direction en faveur des intervenants du secteur informel du pays. L'organisation des employeurs (EMCOZ) a demandé à l'OIT de l'aider à mettre en place une protection sociale en faveur des travailleurs du secteur informel. Au cours de la prochaine période biennale, les méthodes de formation seront mises à jour, vérifiées et appliquées à des projets de coopération technique. Par ailleurs, l'EMCOZ exploitera de nouvelles techniques et méthodes d'enseignement à distance et de nouvelles techniques et méthodes fondées sur les technologies de l'information et de la communication pour s'adresser aux chefs d'entreprises et aux travailleurs du secteur informel. En outre, une discussion générale sur la formation du secteur informel aura lieu à la 90^e session (2002) de la Conférence internationale du Travail. Le rapport d'information élaboré en vue de cette discussion est en cours de préparation.
- 19.** Par ailleurs, l'OIT donne effet aux conclusions dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie. Les conclusions de la Réunion paritaire sur la formation permanente au XXI^e siècle (avril 2000) ont abordé nombre de questions essentielles à cet égard, à savoir: politique, organisation, financement et emploi; rôles et responsabilités du personnel éducatif, des instructeurs et autres éducateurs professionnels; rémunérations et travail dans le secteur de l'éducation; participation à la prise des décisions dans le domaine de l'éducation et apprentissage dans l'entreprise. En outre, l'apprentissage tout au long de la vie fera l'objet d'une réunion sectorielle de l'OIT en 2002⁵. Un programme de coopération technique organisé en Zambie avec l'appui de l'OIT vise à aider le gouvernement à faire de l'apprentissage tout au long de la vie un élément essentiel de la formation en vue de l'employabilité et de la participation aux efforts de développement de la communauté locale.

⁵ Les industries mécaniques et électriques: l'apprentissage tout au long de la vie dans les industries mécaniques et électriques.

Présentation du Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité

20. Le Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS) vise à contribuer à la réalisation du deuxième objectif stratégique de l'OIT, qui engage l'Organisation à accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables. Ce programme est chargé en particulier de la réalisation de l'objectif opérationnel 2b: *Les mandants de l'OIT investissent davantage dans la formation et la valorisation des ressources humaines afin de renforcer l'employabilité.*
21. Conformément au cadre stratégique du travail décent, plusieurs normes internationales du travail permettent de guider l'action de l'OIT dans ce domaine:
- convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948;
 - convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
 - convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
 - convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; et
 - convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Stratégie du programme

22. Lors de l'adoption en juin 2000 des conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, la Conférence internationale du Travail a souligné que la mise en valeur des ressources humaines et la formation permettent aux individus d'accéder au travail décent et d'échapper à la pauvreté et à la marginalisation. Il n'y a de place que pour l'emploi décent que lorsque les travailleurs disposent des compétences nécessaires à leur tâche et ont accès au marché du travail.
23. Le Programme focal IFP/SKILLS s'appuie sur une approche double pour promouvoir la mise en valeur des ressources humaines et la formation. Tout d'abord, il contient des politiques et des programmes axés sur les groupes qui sont généralement exclus du travail décent, à savoir les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs déplacés et les travailleurs âgés. L'accent est mis sur des stratégies comme celle qui porte sur la promotion de la formation permanente pour les travailleurs âgés ou sur les nouvelles approches de l'emploi indépendant et du développement des petites entreprises, et l'on accorde une attention particulière à la promotion des services de formation et d'emploi en faveur des travailleurs du secteur informel, spécialement les femmes, afin de transformer en travail décent des activités qui ne permettent souvent à ceux qui les exercent que de survivre dans la marginalité.
24. En second lieu, l'accent est mis sur la réforme et le renforcement des grandes institutions de formation et des services de l'emploi par le recensement et la diffusion des pratiques optimales ainsi que par des activités de coopération technique visant à mettre en œuvre de nouvelles approches. Ces activités mettent l'accent sur les liens existant entre l'investissement dans les ressources humaines, la croissance économique et l'emploi décent. Elles visent aussi à faire en sorte que les systèmes et prestataires de formation soient sensibles aux besoins de l'entreprise et aux besoins sociaux tout en respectant des

normes de haute qualité, ainsi qu'à inciter les entreprises à adopter des stratégies fondées sur les compétences et la formation, en vue d'améliorer la productivité et de fournir un emploi de qualité. L'employabilité des travailleurs adultes est favorisée par le biais d'un développement des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et par l'amélioration de la transférabilité des compétences acquises par l'expérience professionnelle. Les services de l'emploi et de la formation doivent s'adapter à l'évolution du marché du travail. Ils doivent intégrer les technologies modernes de l'information et de la communication, ainsi que les techniques de formation et de gestion, et ils doivent être mis en œuvre conjointement avec les partenaires sociaux. Il est particulièrement important de favoriser les partenariats entre les services d'emploi publics et les services d'emploi privés.

Principaux résultats

25. Le Programme IFP/SKILLS recourt aux divers outils que sont la sensibilisation, le développement de connaissances et les services pour promouvoir ces stratégies de mise en valeur des ressources humaines et de formation. Un élément central de ce programme consiste à mener des activités tendant à donner effet aux conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, et particulièrement aux préparatifs de l'examen de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Les principaux résultats sont les suivants:

Sensibilisation

- Projet de révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, conformément au mandat défini dans les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2000. Ce travail est exposé dans la première partie du présent document.
- Contributions de fonds au Réseau de réflexion sur le chômage des jeunes, créé par les Nations Unies, la Banque mondiale et l'OIT. Les objectifs de ce réseau sont les suivants: formuler un ensemble de recommandations sur l'emploi des jeunes à proposer aux responsables politiques; diffuser des informations sur les pratiques optimales et les enseignements tirés des différents programmes relatifs à l'emploi des jeunes; recenser les initiatives menées en collaboration à ce sujet. Un ensemble de recommandations sera présenté en septembre 2001, qui porteront particulièrement sur la création de possibilités pour les jeunes par le biais des technologies de l'information et de la communication ainsi que sur les passerelles à établir entre le secteur informel et l'économie de la connaissance.
- Préparation et, après adoption, mise en œuvre du Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail. Une réunion d'experts tripartite sera organisée en octobre 2001 pour examiner ce projet de recueil.
- Préparation de la discussion générale sur l'emploi et la mise en valeur des ressources humaines dans le secteur informel, qui aura lieu à la 90^e session de la Conférence internationale du Travail (2002). Ce travail nécessite une large coopération entre les différentes unités du Bureau.
- Promotion du guide récemment publié *Public employment service in a changing labour market*. Il est important d'intégrer les quatre fonctions principales des services en question, à savoir: le courtage en emploi, les informations sur le marché du travail, la gestion de l'assurance chômage, l'administration des programmes d'adaptation au marché du travail. On facilitera la création de partenariats entre les services d'emploi publics et les agents d'emploi privés.

- Organisation de la contribution de l'OIT à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, qui aura lieu à Madrid en avril 2002.

Développement des connaissances

- Création d'une base de données et d'indicateurs sur l'investissement dans la formation, différenciés selon les régions, la taille des entreprises et les secteurs d'activité.
- Création d'une base de données sur les compétences nationales et internationales et les cadres de qualifications fondés sur les compétences.
- Préparation d'une publication sur la mise en valeur des ressources humaines et les pratiques de gestion des institutions qui appliquent une organisation du travail particulièrement efficace et qui s'appuient de plus en plus sur les connaissances et les compétences de leur personnel pour atteindre leurs objectifs stratégiques et opérationnels.
- Recherche sur les liens existant entre la pauvreté, le sexe et le niveau des compétences dans l'emploi du secteur informel. Cette activité complète le programme en cours sur le renforcement des capacités dans le domaine des relations entre hommes et femmes, de la pauvreté et de l'emploi.
- Etablissement d'une base d'informations sur les politiques et programmes efficaces en matière de travailleurs déplacés. On publiera au début de 2002 un guide sur la manière de réduire l'impact des licenciements sur les travailleurs, les communautés et les entreprises.
- Publication en octobre 2000 de cinq études par pays et d'un rapport d'ensemble sur la santé mentale sur le lieu de travail.
- Etude par pays en Afrique, en Asie, en Europe orientale et en Amérique centrale sur les méthodes efficaces d'évaluation des compétences du secteur informel.
- Contributions régulières à GLADNET (Réseau mondial d'informations et de recherche appliquée dans le domaine de l'emploi et de la formation des personnes handicapées).

Services

- Création d'outils de développement visant à promouvoir les usages novateurs des technologies de l'information et de la communication dans les services de la formation et de l'emploi, en mettant un accent particulier sur les groupes exclus.
- Création d'outils de développement, comme les dossiers d'information, les guides pratiques, les études de cas et les liens Internet, visant à aider les responsables politiques et les partenaires sociaux à promouvoir l'éducation, la formation et l'emploi des jeunes travailleuses et travailleurs, notamment ceux qui souffrent de handicaps.
- Etablissement d'un dossier de formation pour les formateurs de personnes handicapées qui travaillent à leur compte ou dans de petites entreprises.

- Création d'outils de développement, notamment des techniques d'évaluation des besoins, des méthodes d'organisation et des programmes novateurs, destinés à améliorer la formation dans le secteur informel.
- Création d'outils de développement en vue de la formation continue et de l'emploi des travailleurs âgés.
- Création d'outils de développement visant à améliorer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs temporaires.
- Elaboration de projets de coopération technique visant à appuyer ces stratégies, particulièrement des projets fondés sur les Modules de qualifications pour l'emploi (MQE), de services de l'emploi améliorés et de services à l'économie informelle.
- Développement d'une approche systématique du renforcement des capacités et des institutions et planification, organisation et fourniture de compétences reposant sur la formation au niveau communautaire destinée à l'emploi indépendant.
- Rédaction de deux documents conjoints avec ACT/EMP et ACTRAV sur la promotion de l'emploi décent pour les jeunes, en vue d'une publication en 2001.

Genève, le 19 février 2001.